

## **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РЕГИОНА**

**Т. А. Маляренко, Л. А. Минчукова**

*Учреждение образования «Гомельский государственный  
технический университет имени П. О. Сухого»,  
Республика Беларусь*

В условиях депрессивной экономики эколого-дестабилизированного региона Гомельской области особое внимание должно быть уделено формированию и развитию кадрового потенциала предприятий. Во-первых, потому что никакими другими ресурсами область не обладает, и, во-вторых, в связи с тем, что квалификация работающих, их отношение к труду и производству – основное средство трансформационного процесса.

Особое внимание, с нашей точки зрения, заслуживают в этой связи предприятия районных центров области, поскольку, как правило, одно – два предприятия в таких городах если и не являются градообразующими, то определяют ситуацию в регионе. В этом ряду нами были изучены такие предприятия, как «АМИПАК» (г. Буда-Кошелево), «Речицанефть» (г. Речица), «Химволокно» (г. Светлогорск).

Анализ экономической ситуации на этих предприятиях свидетельствует о том, что экономические параметры их деятельности различны при общей тенденции к ухудшению.

Для предприятия «Речицанефть» абсолютное снижение параметров пока не характерно, но относительные показатели (в расчете на 1 работающего и на единицу продукции) ухудшаются уже на протяжении последних 2-3 лет.

Ситуация на предприятии «Химволокно» может быть охарактеризована как очень сложная (снижаются объемы производства, рентабельность продукции и производства).

Буда-Кошелевский «АМИПАК», находясь в сложнейшем финансовом кризисе, снижает объемы производства и реализации продукции.

Перечисленные предприятия стали объектами исследования в связи с тем, что:

- они являются самыми большими в городе;
- их налоговые отчисления – основа бюджета региона;
- на балансе этих предприятий большое число социальных объектов, услугами которых пользуются горожане.

При всех различиях в их экономическом положении у них есть ряд схожих проблем:

- экономическое положение либо неустойчиво, либо кризисное;
- предприятия в разной мере стали прибегать к сокращению социальных программ;
- вынуждены в результате экономических обстоятельств сокращать штаты.

Проведенные исследования психологического климата (комплекс тестов), интеллектуального потенциала (методика Айзенка), психоэмоционального состояния (цветотехнология Айзенка), соционические исследования (методика Е. Филатовой) статистического анализа экономических и кадровых показателей свидетельствуют о том, что:

1. Для всех предприятий характерна повышенная психологическая напряженность. Если на предприятии «АМИПАК» ее ощущает 84,6 % опрошенных, то на ПО «Химволокно» – 78,6 %.
2. Субъективно свое психоэмоциональное состояние как крайне напряженное оценивают более 70 % работников. Исследовательские методики в результатах более «спок ойны» – от 71 % на предприятии «АМИПАК» до 48,2 % на «Речицанефть», что свидетельствует о накоплении психофизиологического напряжения.
3. Анализ психофизиологического спектра показывает превалирование психофизиологического рисунка, который сочетает в себе неуверенность в завтрашнем дне, страх за здоровье детей и их будущее, страх перспективы экономической несостоятельности.
4. Соционические исследования свидетельствуют о несостоятельности кадровых служб предприятий, подбор на которых осуществляется непрофессионально, по-прежнему на основе личных связей. Опросы показывают наличие такого явления, как «плановость» при формировании «команды», что оказывается наиболее дестабилизирующим психологическим фактором.
5. Одной из важнейших функций кадровой службы является определение потребности в рабочей силе и специалистах. Исследования показывают, что не говоря о качественном аспекте, на предприятиях нет четкого представления и о количественной потребности. Неудовлетворительно оцениваются внутренние источники квалифицированной рабочей силы. Обследования показали отсутствие четко налаженной системы учета образовательного потенциала кадров. Следовательно, из ресурсного блока возможного кадрового планирования выпадает главное – оценка потенциала развития.
6. Оценка интеллектуальной составляющей кадрового потенциала оказалась наиболее «впечатляющей». Методика Айзенка по оценке коэффициента интеллектуальности показала низкий интеллектуальный уровень кадров – нижний «нормальный» уровень продемонстрировали в среднем 11 % опрошенных рабочих и 18 % служащих.
7. Неутешительными оказались и результаты профессионального тестирования: профессиональные оценки в 100-балльной системе дали следующие ре-

зультаты: средний балл специалистов – 34, главных специалистов – 62, руководителей низового звена (мастера) – 28, руководителей среднего звена – 46, топ-менеджеры – 68.

8. Недостаточный уровень знаний ощущается в таких областях, как:

- современные методы управления;
- финансовый анализ и менеджмент;
- правовое обеспечение производственного и сбытового процесса;
- маркетинг.

9. Статистический анализ экономических и кадровых показателей свидетельствует о наличии существенных недостатков:

- не выдерживается соотношение темпов роста объемов производства и производительности труда;
- сплошь и рядом нарушаются нормативы численности, управляемости; нормирование труда практически отсутствует;
- текучесть кадров высока, ощутима скрытая безработица;
- определяющим «положительную динамику» практически единственным стал условный фактор.

10. Профессиональная и кадровая структура предприятий также оставляет желать лучшего:

- нет специалистов в таких сферах деятельности, как маркетинг, банковский и финансовый менеджмент, управление персоналом;
- специалисты, имеющие высшее образование, не обучены современным методам и приемам;
- ничтожна мотивация к высокопроизводительному труду.

Эти и другие, полученные в результате анализа, данные позволяют говорить о необходимости продолжения и углубления исследований в области управления персоналом, а также привлечения внимания к этой проблеме специалистов различного профиля.